

**LEY QUE PROHÍBE LA DISCRIMINACIÓN REMUNERATIVA ENTRE
VARONES Y MUJERES — LEY N° 30709**

**LAW THAT PROHIBITS REMUNERATION DISCRIMINATION BETWEEN
MALES AND WOMEN - LAW N ° 30709**

Dr. Luis Nava Guibert¹
Docente
Universidad de San Martín de Porres
luisnagu@hotmail.com
Perú, Lima

En concordancia con el principio constitucional por el cual, en las relaciones laborales, se debe respetar la Igualdad de oportunidades sin discriminación alguna; y, siguiendo los lineamientos indicados en la Ley N° 28983 —«Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres»— de idéntico ingreso por trabajo de igual valor; por esta Ley se prohíbe todo acto que pretenda realizar una discriminación remunerativa entre varones y mujeres, garantizándose, además, un trato y clima laboral digno con base en el respeto y la no discriminación, la compatibilidad de vida personal, familiar y laboral.

Para ello, la Ley N° 30709 prevé que los empleadores deban establecer claramente las categorías, las funciones y las remuneraciones de sus trabajadores, sin realizar condiciones discriminatorias respetando el principio de igual remuneración por igual trabajo, a través de la elaboración del '*Cuadro de Categorías y Funciones*'.

Los empleadores tienen ciento ochenta (180) días de plazo para elaborar el Cuadro, contados desde la entrada en vigor de la Ley N° 30709. Aquellos que ya cuenten con él podrán mantenerlos, siempre que estos recojan los principios y objetivos de la Ley.

Así mismo, en concordancia con el numeral 1 del artículo 8 del Convenio OIT N° 183 sobre

¹ Doctor en Derecho. Profesor Principal y Presidente del Centro de Estudios en Derecho de Trabajo de la Facultad de Derecho de la Universidad de San Martín de Porres.

protección de la maternidad, esta Ley también impide que el empleador despidan o se niegue a renovar el contrato de trabajo por motivos vinculados al embarazo de su trabajadora o cuando esta se encuentre en período de lactancia.

Además, el empleador deberá de asegurar planes o programas de formación profesional y de desarrollo de capacidades laborales para sus trabajadores, garantizando la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

A partir de la vigencia de esta norma la reducción de la categoría y de la remuneración, así como el incumplimiento de requisitos objetivos para el ascenso del trabajador serán considerados como actos de hostilidad equiparables al despido (el literal b del artículo 30 del DS. N° 003-97-TR); y, se modifican los artículos 2 y 3 de la Ley N° 26772, quedando los empleadores obligados a informar a sus trabajadores sobre la política salarial del centro de trabajo; y, sancionándose con una multa no mayor de tres (03) Unidades Impositivas Tributarias o con el cierre temporal del local que no excederá de un año todo acto de discriminación, anulación, alteración de igualdad de oportunidades o de trato, en las ofertas de empleo y durante la relación laboral, el cierre temporal podría ser sustituido por el pago del doble de la multa impuesta, siempre que las consecuencias del cierre temporal así lo justifiquen.

Se considera como práctica discriminatoria el brindar un trato salarial distinto a hombres y mujeres que cumplan los mismos requisitos de acceso al empleo y desempeñen las mismas labores. El poder fiscalizador sobre el cumplimiento de esta norma recae sobre la fiscalización Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral y la Gerencia Regional de Trabajo que corresponda. La sanción administrativa es independiente a cualquier indemnización que hubiere lugar a favor de la persona afectada.

Finalmente, señala que el empleador deberá garantizar la prevención y sanción del hostigamiento sexual en el trabajo, aplicando las medidas establecidas en la Ley N° 27942 —«Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual».